**Handleiding**

*Wat is een grenswerker?*

Regionale samenwerking tussen onderwijsinstellingen en regionale partners vraagt om het verbinden van actoren en factoren over de grenzen van bestaande praktijken. We blijken daarvoor verbindende ‘grenswerkers’ nodig te hebben. Als ‘grenswerkers’ aan het verbinden zijn, betekent dat concreet het continue mensen bijpraten, aan boord krijgen (‘warm maken’) en aan boord houden (ook regelmatig ‘op sleeptouw nemen genoemd’). Grenswerkers doen dit door enthousiast de meerwaarde van regionale samenwerking te verwoorden en resultaten zowel in proces als in product in de etalage te zetten. De grenswerker zet een stip op de horizon en vertaalt die terug naar de situatie waarin een individu, team of school zich bevindt.

De grenswerker haakt aan bij een ontwikkelproces van de mensen met wie hij/zij wil werken. Hij hangt eerst achterover en luistert: hoe hangt de vlag erbij? Dan begint de grenswerker partijen bij elkaar te brengen; partijen ervan te overtuigen waarom ze iets aan elkaar kunnen hebben. Teamleiders in de rol van grenswerker noemen bovendien de bijdrage die je als grenswerker moet leveren aan een mentaliteitsverandering binnen het docententeam. Ook een belangrijke benoemde taak voor de grenswerker is een actieve betrokkenheid bij de (details van de) organisatie van activiteiten en de PR daarvoor. Het blijkt belangrijk om verwachtingen en afspraken steeds scherp vast te leggen en te communiceren.

Voor activiteiten maakt de grenswerker draaiboeken en doet ‘reality checks’ voorafgaand aan een activiteit. Tijdens een activiteit met regionale partners is de grenswerker continue heel bewust het gezicht van de onderwijsinstelling naar buiten toe en handelt daarnaar. De grenswerker zet duidelijk het doel neer van de activiteit en maakt koppelingen naar eerdere, aanpalende of later volgende activiteiten. De grenswerker benoemt positieve resultaten en de slagkracht van anderen. De grenswerker begeleidt indien van toepassing studenten met oog voor wat externe partijen willen zien en/of interessant vinden. De kwetsbare rol van grenswerkers is uitgebreid beschreven in de literatuur (Wenger, 2000).

Grenswerkers opereren tussen lagen en partijen. Ze ontvangen vaak niet de credits voor resultaten waaraan ze al verbindend zo’n enorme bijdrage hebben geleverd.

Dit spel helpt de rol van de grenswerker in regionale samenwerking te verkennen, goed uit te voeren en daarmee hopelijk te verstevigen.

*Doel van het spel*

Dit spel helpt verkennen wat de blijkbaar cruciale rol van de grenswerker inhoudt op weg naar samenwerking tussen onderwijsinstellingen en regionale partners. Welke taken vervult de grenswerker, wat moet de grenswerker daarvoor kunnen en welke persoonskenmerken karakteriseren de grenswerker?

Het spel kan zowel individueel als in teams worden gebruikt. Het spel ondersteunt individuele bewustwording van jou als medewerker wanneer je de rol van grenswerker hebt of overweegt op je te nemen. Het geeft je inzicht in type taken en benodigde competenties, ondersteunt individuele reflectie en helpt expliciteren en bespreken van je professionaliseringsbehoeften.

In team-discussies helpt het spel wanneer je als team het gesprek aangaat over de inzet van grenswerkers. Wie ambieert welke taken? Welke taken passen bij een bepaalde persoon? Welke competenties zouden we verder moeten ontwikkelen binnen ons team?

*Achtergrond – ontstaan van het spel*

De boundary crossing theorie (Akkerman & Bakker, 2011; Bakker et al., 2016) benoemt de cruciale rol van grenswerkers bij het samenwerken over de grenzen van bestaande praktijken. Het NRO project ‘Regionale Verankering’ heeft deze rol van grenswerkers bevestigd in alle vier deelnemende casussen. We zagen grenswerkers actief functioneren in vier verschillende typen verankeringsprocessen van school en regio. Om grip te krijgen op taken en competenties van de grenswerkers zijn de grenswerkers in het project geobserveerd en geïnterviewd. De verzamelde data lieten een breed scala aan taken, competenties en persoonskenmerken van de grenswerker zien. Omdat zowel in theorie als praktijk ook de kwetsbare rol van de grenswerker wordt benoemd, is binnen de projectgroep het idee ontstaan voor dit spel. Een beter beeld krijgen van taken, competenties en persoonskenmerken van de grenswerker kan de rol van de grenswerker hepen erkennen en verstevigen en zo minder kwetsbaar maken.

NB.1. Voor de ontwikkeling van dit spel zijn alleen data uit vier cases samenwerking school-regio gebruikt. Gebruik van het spel in andere contexten kan uiteraard andere of aanvullende taken en competenties aan het licht brengen.

*Inhoud van het spel*

* Handleiding
* Kaartenset 1. Taken (36 kaarten)
* Kaartenset 2. Taakgerichte competenties (38 kaarten)
* Kaartenset 3. Persoonskenmerken (49 kaarten)
* Dropboxen voor het bewaren van geselecteerde kaarten

NB.2. De taakgerichte competenties zijn bekwaamheden die direct nodig zijn voor de uitvoering van verschillende de taken. De persoonskenmerken zijn meer persoonlijke eigenschappen die iemands karakter duiden. Soms is er overlap tussen kaarten en is de vraag in welke categorie een kaart thuis hoort. Neem de teksten en onderverdeling niet te letterlijk. Vul de kaartjes in met voorbeelden en ga vooral het gesprek aan over de betekenis die een kaart voor jou of je collega heeft.

*Suggesties voor gebruik van het spel*

Het spel is op veel verschillende manieren te gebruiken. Hieronder vind je een aantal suggesties. Dit is slechts een greep uit de mogelijkheden. We horen graag jullie ervaringen en aanvullingen op de spelsuggesties (mail naar.....).

Algemeen

Selecteer een taak, taakgerichte competentie of persoonskenmerk door deze aan te klikken en naar een dropbox te slepen. Je kunt voor verschillende personen inclusief jezelf dropboxen aanmaken.

Individueel

* Selecteer taken die je uitvoert of in de toekomst wilt gaan uitvoeren. Selecteer vervolgens competenties en persoonskenmerken die nodig zijn om die taken uit te voeren. Bekijk je ‘profiel’. Stel jezelf de vraag: matchen de taken met je competenties en persoonskenmerken? Op weke aspecten zou je je verder willen ontwikkelen? Bespreek de uitkomsten met je collega’s en/of leidinggevende.
* 360 graden feedback. Selecteer 5 competenties of bekwaamheden die je bij jou vindt passen en 5 competenties die je wilt ontwikkelen. Scoor jezelf op de competenties bijvoorbeeld op een schaal van 1-5. Beschrijf er voorbeelden bij van situaties waarin je die competentie hebt laten zien en/of hebt ontdekt dat verbetering nodig is. Leg de set aan collega’s en/of vrienden/familie voor. Vraag hen of ze deze competenties herkennen (incl. voorbeelden), of ze jou op dezelfde schaal willen ‘scoren’ en welke tips ze hebben voor verbetering. Dit heet 360 graden feedback.

In teamverband

* Maak met elkaar een lijst van taken waarvoor je als team verantwoordelijk bent. Bedenk met elkaar per taak welke capaciteiten en persoonskenmerken nodig zijn. Bespreek wie over welke competenties en persoonskenmerken en welke taken goed bij welke persoon zouden passen. Zijn alle taken verdeeld? Zo nee, welke competenties of persoonskenmerken missen jullie eigenlijk in je team? Bij wie en hoe zouden deze competenties ontwikkeld kunnen/moeten worden?
* Ga met een paar grenswerkers bij elkaar zitten. Check de lijst persoonskenmerken. Bedeel iedere grenswerker een top 5 van persoonskenmerken toe. Bespreek met elkaar waarom je die persoonskenmerken bij je collega’s vindt passen (aan de hand van voorbeelden) en wat je daarvan meeneemt voor je eigen functioneren als grenswerker.

*Meer informatie*

Het spel ‘Gevraagd: grenswerkers’ is ontwikkeld binnen het project Regionale Verankering gefinancierd door NRO.

Contactpersoon: Carla Oonk (carla.oonk@wur.nl)

*Referenties*

Akkerman, S. F., and Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, *81*(2), 132-169.

Bakker, A., Zitter, I., Beausaert, S., and De Bruijn, E. (Eds.). (2016). *Tussen opleiding en beroepspraktijk: Het potentieel van boundary crossing* (pp. 226-246). Assen, Koninklijke Van Gorcum BV.